



LaborNet: N° 765

Fecha: 11/02/2015

Tema: Rúbrica de Libros y Documentación Laboral. Nuevos requisitos y modalidades operativas. Disposición N° 969/2014 de la Dirección General de Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (BO - GCABA - 12/01/2015).

Mediante la norma de la referencia, la Dirección General de Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sustituyó la Disposición 263/2003 que regulaba todo lo relativo al sistema de rúbrica de documentación laboral en la Ciudad, reemplazándolo por un nuevo marco normativo en cuanto a documentación exigible y modalidades operativas, incorporando nuevos trámites y reordenando los requisitos para los mismos.

Hacemos presente que (i) la Ciudad de Buenos Aires tiene competencia para el ejercicio del poder de policía del trabajo en todo su territorio, en función del marco normativo vigente y de los protocolos-convenios de entendimiento suscriptos entre Nación y CABA, y que (ii) que su Dirección General de Empleo -organismo dependiente de la Subsecretaría de Trabajo que funciona dentro del ámbito del Ministerio de Desarrollo Económico del Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad- es la dependencia que tiene a su cargo la “Gerencia Operativa de Rúbrica”.

Adjuntamos al presente envío el texto completo de la Disposición y su Anexo, con el detalle de cada trámite y requisitos exigibles para vuestro conocimiento, destacando en especial que la nueva norma impone la obligatoriedad de llevar un **“Libro de Horas Extraordinarias”**.

A este respecto, la Ley de Jornada de Trabajo N° 11.544 (artículo 6, inciso c) establece que cada empleador debe inscribir en un registro todas las horas suplementarias efectivamente trabajadas por el personal. Si bien en el pasado se discutía su obligatoriedad, ya hace un tiempo que los tribunales laborales vienen inclinándose por considerar obligatorio tal registro, motivo por el cual su inexistencia opera como presunción a favor del empleado ante el evento de un reclamo.

Como puede observarse esta nueva Disposición de la Ciudad de Buenos Aires, implica un reconocimiento de la postura jurisprudencial referida y el consecuente endurecimiento de las condiciones de aplicación del marco normativo relacionado.

Recordamos además que el incumplimiento de las obligaciones formales a cargo del empleador es susceptible de la aplicación de sanciones. En el caso, la falta del registro de horas suplementarias podría ser calificada como una infracción grave (conforme art. 3 del Régimen General de Sanciones Ley N° 25.212), a la cual corresponde una multa graduable entre el 30% y el 200% del valor mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, **por cada trabajador afectado.**

Por todo lo dicho, recomendamos que este Registro sea debidamente llevado, exhibido ante requerimiento simple de Autoridad de Aplicación y conservado durante todo el plazo de la prescripción laboral.

Quedamos a su disposición ante cualquier inquietud que pudiera surgir al respecto.

Cecilia N. Castro

Liliana A. Cárdenes

Estudio de Diego & Asociados

Seguinos en



**Puede consultar este y otros artículos en la sección
“Nuestros Servicios - LaborNet” de nuestra web**